

**DEPARTAMENTO DE CORRECCIONALES DE RHODE ISLAND  
POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO**

	<b>POLÍTICA NÚMERO:</b> 9.49-4 DOC	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA:</b> 5 de Marzo de 2018	<b>PÁGINA 1 DE 26</b>
	<b>REEMPLAZA:</b> 9.49-3 DOC	<b>DIRECTOR:</b> <span style="float: right;">Por favor USAR tinta AZUL.</span>  	
<b>SECCIÓN:</b> SEGURIDAD Y CONTROL		<b>TEMA:</b> Política PREA (Por sus siglas en Inglés: Ley para la Eliminación de Violaciones en las Prisiones)	
<b>AUTORIDAD:</b> Las leyes Generales de Rhode Island (RIGL) § 42-56-10 (22), Poderes del Director			
<b>REFERENCIAS:</b> Ley para la Eliminación de Violaciones en las Prisiones del 2003 (P.L. 108-79); 28 CFR Parte 115 Estándares Nacionales Para Prevenir, Detectar, y Responder a las Violaciones en las Prisiones - Norma Final; RIGL § 11-25-24, Empleados de la Correccional - relaciones sexuales con reclusos/presos - Felonía/Delito Grave; HIPAA; NCCHC Estándar J-55 (Asalto Sexual); la versión más reciente de la Política RIDOC #’s 1.13 DOC, Habilidad Limitada en Inglés; 3.05 DOC, Acoso Sexual; 3.14 DOC, Código de Ética y Conducta; 3.30 DOC, Acomodación Razonable; 4.03 DOC, Orientación y Entrenamiento de Nivel de Entrada para Empleados No Funcionarios de la Correccional, Voluntarios, Mentores, Internos; 5.01 DOC, Administración de Semi-Activo y Archivo de Registros; 9.06 DOC, Sistema Institucional de Registro (Log Book); 9.14 DOC. Detectar y Confiscar Contrabando dentro o en la Posesión de Reclusos/Detenidos (Incluyendo Cacheo, Desnudarse y Búsqueda en Cavidades Corporales) o en Vehículos de Transporte de Reclusos; 9.16 DOC, Procedimiento para Proteger, Recolectar, y Preservar Evidencia; 9.31 DOC; Reportando los Eventos en la División de Instituciones y Operaciones; 11.01 DOC, Código de Disciplina del Recluso/Preso; 12.26 DOC, Manejo Especial de Infractores Juveniles; 18.30 DOC, Recibir Pruebas y Evaluación de Salud Mental de Nuevos Infractores; 18.59 DOC, Confidencialidad de la Información sobre Salud del Recluso/Preso que Incluye Registros Médicos Electrónicos (EMR) y Documentos Escritos; 24.02 DOC, Privilegios/Monitoreo del Teléfono del Recluso/Preso; Investigación PREA - SOP; (RIGL) § 11-25-24 Empleados de la Correccional – Relaciones sexuales con reclusos – Felonía/Delito Grave; (RIGL) § 11-37-3.1 Deber de reportar/denunciar un asalto sexual; (RIGL) § 11-37-3.3 No reportar/denunciar – Penalidad			
¿ACCESO DEL RECLUSO / PÚBLICO?		X SI	
¿ESTA DISPONIBLE EN ESPAÑOL?		X SI	

**I. PROPOSITO:**

Para establecer una guía para el personal y los reclusos/presos con respecto a la prevención, la detección y los esfuerzos de respuesta del Departamento de Correccionales de Rhode Island para

---

eliminar los incidentes de abuso sexual y acoso sexual de los reclusos en los establecimientos de RIDOC.

## II. POLÍTICA:

- A. El Departamento de Correccionales de Rhode Island (RIDOC), exige tolerancia cero de abuso sexual y acoso sexual de los reclusos/presos.
1. Cada alegato de abuso sexual y acoso sexual es exhaustivamente investigado y cuando esté indicado por la evidencia, son implementadas sanciones proporcionales hasta, e incluye implementación de procesamiento penal.
  2. La Unidad de Investigación Especial (SIU) de RIDOC investiga los alegatos de abuso sexual y acoso sexual entre los reclusos/presos, y la Oficina de Inspecciones (OI) investiga los alegatos de abuso y acoso sexual de los reclusos implicando personal, contratistas y voluntarios.
  3. RIDOC prohíbe acción disciplinaria de un reporte de abuso sexual y acoso sexual hecho de buena fe, basado en la creencia razonable que el comportamiento alegado ocurrió, incluso si una investigación no establece evidencia suficiente para sostener tal acusación.
  4. Reportes falsos intencionalmente hechos de abuso sexual y acoso sexual están sujetos a una acción disciplinaria y referido para un procesamiento penal.
- B. Un amplio programa de entrenamiento es proporcionado a todo el personal, contratistas, voluntarios y los reclusos/ presos para enfatizar la importancia de prevenir el abuso sexual y acoso sexual hacia los reclusos, y para promover la concientización sobre el serio impacto de la victimización sexual dentro los establecimientos correccionales.
- C. En el mejor interés de la población de reclusos/presos y la seguridad general del departamento, todos los alegatos de abuso sexual y acoso sexual que un recluso o cualquier otra persona hace, a un empleado de RIDOC, voluntario, contratista o terceros son reportados inmediatamente a un Oficial Superior o supervisor, y son investigados exhaustivamente por SIU o OI, siguiendo la versión más reciente de los Procedimientos Operativos Estándar de RIDOC (SOP); Investigaciones PREA.

Es la responsabilidad de los Oficiales Superiores y supervisores notificar a SIU o a OI de cada incidente de abuso sexual y acoso sexual tanto si ha sido observado, reportado o sospechado.

- D. El Investigador Jefe de SIU asegura que haya una respuesta en tiempo apropiado a cada reporte de abuso sexual y acoso sexual de un recluso a otro recluso y supervisa una investigación amplia para determinar la naturaleza del incidente y el papel de cada persona involucrada en el mismo.

El Inspector Jefe de OI asegura que hay una respuesta en un tiempo apropiado a cada reporte de abuso sexual y acoso sexual de reclusos que compromete funcionarios, contratistas, y voluntarios y supervisa una amplia investigación para determinar la naturaleza del incidente y el papel/rol de cada persona involucrada en el incidente.

Además, el OI revisa cada investigación de abuso sexual en RIDOC en un esfuerzo de determinar si hubiera cualquier factor(es) contribuyente(s) al abuso.

Si es determinado que la evidencia parece apoyar un procesamiento penal, el Investigador Jefe de SIU o el Inspector Jefe de OI, como es apropiado, notificará inmediatamente a la Policía Estatal de Rhode Island (RISP) que asumirá la función de agencia principal en la investigación.

- E. Consciente de los efectos físicos, psicológicos y emocionales sufridos por las víctimas de abuso y acoso sexual mientras están encarcelados, RIDOC hará cada esfuerzo razonable para mantener la confidencialidad de las víctimas involucradas en estos incidentes, y proveer servicios médicos y de salud mental apropiados.
- F. RIDOC establecerá un sistema de recolección de datos para hacer un seguimiento correcto de alegatos de abuso y acoso sexual. Este sistema facilitará la identificación de los factores causales centrales y contribuirá en la revisión anual de la misma que incorporará las lecciones aprendidas en mejorar las operaciones y servicios.

### III. DEFINICIONES:

1. Coordinador de la Agencia PREA: un administrador responsable del desarrollo, implementación y supervisión, para que el Departamento cumpla con los Estándares PREA (por sus siglas en Inglés: Ley para la Eliminación de Violaciones en las Prisiones) en todas las instituciones de RIDOC, nombrado por el Director.
2. Contratista: una persona que provee servicios en forma periódica de acuerdo con el contrato acordado con RIDOC.
3. Empleado: una persona empleada por el Estado de Rhode Island y quien está trabajando en RIDOC. Esto incluye personal con y sin uniforme.

- 
4. Circunstancias Urgentes: cualquier conjunto de circunstancias temporales e imprevistas que requieren acción inmediata para poder combatir una amenaza a la seguridad o al orden institucional de un establecimiento.
  5. Gerente de Cumplimiento del Centro PREA: un miembro del personal con nivel gerencial en cada institución, designado por el Director, o su (él/ella) designado, para comunicarse con el Coordinador de la Agencia de PREA y coordinar los esfuerzos del establecimiento en cumplir con los estándares de PREA.
  6. PREA: La Ley para la Eliminación de Violaciones en las Prisiones, una ley federal promulgada en el 2003 para eliminar abuso sexual en establecimientos de confinamiento. PREA mando el desarrollo de los estándares nacionales. Los estándares finales se hicieron efectivos el 20 de Junio de 2012.
  7. Abuso sexual-
    - a. **Abuso sexual de un recluso/preso o detenido por otro recluso/preso o detenido**, incluye cualquiera de los siguientes actos, si la víctima no ha consentido, está obligada a dicho acto por amenazas manifiestas o implícitas de violencia, o está incapacitado de consentir o rechazar:
      - (1) Contacto entre el pene y la vulva o entre el pene y el ano, incluyendo penetración, aunque leve;
      - (2) Contacto entre la boca y el pene, vulva o ano;
      - (3) Penetración del orificio anal o vaginal de otra persona, aunque leve, por la mano, dedo, objeto u otro instrumento; y
      - (4) Cualquier otro contacto intencional sea directamente o a través de las ropas, de los órganos genitales, ano, ingle, senos, la parte interna de los muslos, o de las nalgas de otra persona, excluyendo contacto accidental en un altercado físico.
    - b. **Abuso sexual de un recluso o detenido por un miembro del personal, contratista o voluntario** incluyen cualquiera de los siguientes actos, con o sin el consentimiento del recluso/preso o detenido:
      - (1) Contacto entre el pene y la vulva o el pene y el ano, incluyendo penetración, sin embargo leve;
      - (2) Contacto entre la boca y el pene, vulva, o ano;

- 
- (3) Contacto entre la boca y cualquier parte del cuerpo donde el funcionario del personal, contratista o voluntario tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
  - (4) Penetración de la abertura anal o genital, aunque leve, por la mano, dedo, objeto u otro instrumento, que no es relacionado a las funciones propias o donde el funcionario del personal, contratista o voluntario tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
  - (5) Cualquier contacto intencional sea directamente o a través de la ropa, de los órganos genitales, ano, ingle, senos, parte interna de los muslos, o las nalgas, que no tiene relación a las funciones propias o donde el personal, contratista o voluntario tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
  - (6) Cualquier intento, amenaza o pedido por un funcionario del personal, contratista o voluntario para participar en actividades arriba descritas en los párrafos (i.) - (vi.) de esta sección;
  - (7) Cualquier demostración por un miembro del personal, contratista, o voluntario de sus órganos genitales descubiertos, nalgas, o senos en la presencia de un recluso/preso, detenido, y
  - (8) Voyerismo por un funcionario del personal, contratista o voluntario.
8. Acoso Sexual: - incluye
    - a. Insinuaciones sexuales repetidas y no deseadas, pedidos de favores sexuales, o comentarios verbales, gestos, o acciones despectivas o de naturaleza sexual ofensiva por un recluso/preso o detenido dirigidas a otro recluso; y
    - b. Comentarios verbales repetidos o gestos de naturaleza sexual de un recluso/preso o detenido por un funcionario del personal, contratista, o voluntario, incluyendo comentarios degradantes al género, sugerencias sexuales o comentarios despectivos sobre el cuerpo o ropas o lenguaje o gestos obscenos.
  9. Alegatos Justificados/Con Pruebas: un(a) alegato/acusación que fue investigado(a) y determinado que ha ocurrido.
  10. Transgénero: una persona cuya identidad de género (así como, sensación interna de sentirse hombre o mujer) es diferente del sexo asignado de la persona al nacer.
  11. Alegato Infundado: un (a) alegato/acusación que fue investigado y determinado que no ha ocurrido.

12. Alegatos Sin Pruebas: un(a) alegato/acusación que fue investigado y la investigación produjo evidencia insuficiente para hacer una determinación final sobre si dicho evento ocurrió o no.
13. Voluntario: un individuo quien dona tiempo y esfuerzo en forma recurrente para mejorar las actividades y programas de RIDOC.
14. Voyerismo: una invasión de la privacidad de un recluso/preso o detenido por un miembro del personal, contratista, o voluntario por razones no relacionadas a funciones oficiales, como ser mirando a un recluso quien está usando un inodoro en su (él/ella) celda para realizar funciones corporales; que requieren que el recluso exponga sus nalgas, órganos genitales, o senos; o tomar fotografías de todas o algunas partes del cuerpo desnudo del recluso o de un preso realizando funciones corporales.
15. Recluso Joven/Delincente Menor - cualquier persona menor de 18 años de edad quien está bajo la supervisión de la corte de adultos y está encarcelado o detenido en una prisión o cárcel.

#### IV. PROCEDIMIENTOS:

##### A. **Entrenamiento**

##### 1. Empleados de RIDOC (Estándar PREA 115.31)

Todos los empleados de RIDOC recibirán entrenamiento que incluye, pero no está limitado, a lo siguiente:

- a. notificación del mandato RIDOC de tolerancia cero para abuso sexual y acoso sexual;
- b. como cumplir con su (ellos/ellas) responsabilidad respecto a la prevención, detección, reporte y respuesta a los alegatos de abuso y acoso sexual de los reclusos/presos;
- c. el derecho que tienen los reclusos/presos de estar libres de abuso y acoso sexual;
- d. el derecho de los reclusos y empleados de estar libres de represalia por reportar abuso y acoso sexual;
- e. dinámicas sobre abuso sexual y acoso sexual en la prisión;

- 
- f. reacciones comunes de las víctimas de abuso y acoso sexual;
  - g. como detectar y responder a señales de amenaza y de abuso sexual evidente;
  - h. como evitar relaciones inapropiadas con los reclusos/presos;
  - i. como comunicar efectivamente y profesionalmente con los reclusos, incluyendo: lesbiana, gay, bi-sexual, transgénero, intersexuales o reclusos de género no confirmado; y
  - j. como cumplir con leyes relevantes relacionadas al mandato de reportar abuso sexual a las autoridades externas.
2. Todo el entrenamiento deberá adaptarse para preparar al personal en saber y entender los requerimientos para trabajar en un establecimiento de dotación mixta "cross-gender" (ejemplo, personal masculino trabajando en un establecimiento que aloja solamente mujeres reclusas o personal femenino trabajando en establecimientos que alojan solamente reclusos hombres). El personal debe estar familiarizado con los Procedimientos Operativos Estándares (SOP) para asegurar el cumplimiento de PREA (ejemplo, llamar a la puerta del establecimiento y anunciar un procedimiento).
3. RIDOC proporcionará a cada empleado con entrenamiento de actualización cada dos (2) años para garantizar que todos los empleados conozcan las políticas y los procedimientos actuales sobre abuso sexual y acoso sexual de la agencia.

En los años en que el personal no recibe un entrenamiento de actualización, RIDOC deberá proveer información actualizada sobre las políticas de la agencia sobre abuso y acoso sexual.

4. Voluntarios y Contratistas (Estándar PREA 115.32)
- a. Todos los voluntarios y contratistas de RIDOC quienes tienen contacto con los reclusos deberán ser entrenados en sus responsabilidades relacionadas con las políticas y procedimientos de RIDOC sobre prevención, detección y respuesta sobre abuso y acoso sexual.
  - b. Este entrenamiento debe incluir, pero no se limita a;
    - (1) notificación del mandato RIDOC de tolerancia cero con respecto a abuso y acoso sexual de los reclusos;

- (2) las consecuencias de tales acciones; y
- (3) como reportar tales incidentes.

5. Investigadores (PREA Estándar 115.34)

- a. Todo el personal en SIU y OI de RIDOC debe recibir entrenamiento especializado en investigaciones sobre abuso y acoso sexual en las instalaciones de una prisión además del entrenamiento estándar PREA para los empleados de RIDOC. El personal de SIU y OI deberá seguir la versión más reciente del Procedimiento Operativo Estándar de RIDOC (SOP); Investigaciones PERA.
- b. Este entrenamiento incluirá, pero no se limita a:
  - (1) técnicas para entrevistar víctimas de abuso sexual;
  - (2) uso apropiado de las advertencias de Miranda y Garrity;
  - (3) recolección de evidencia de abuso sexual en las instalaciones de la prisión; y
  - (4) criterio y evidencia requerida para justificar un caso para una acción administrativa o ser referido a procesamiento penal.

6. Cuidado De Salud Médica y Mental (Estándar PREA 115.35)

- a. Todos los empleados médicos y funcionarios de salud mental sea de tiempo completo o tiempo parcial que trabajan regularmente en los establecimientos, deberán recibir entrenamiento especializado relacionado a abuso y acoso sexual además del entrenamiento estándar PREA de RIDOC para empleados, o para contratistas y voluntarios, dependiendo del estado del practicante.
- b. Este entrenamiento incluirá, pero no se limita a:
  - (1) como detectar y evaluar señales de abuso y acoso sexual
  - (2) como conservar evidencia física de un abuso sexual
  - (3) como responder efectivamente y profesionalmente a las víctimas de abuso y acoso sexual

- (4) como y a quien reportar alegatos o sospechas de abuso y acoso sexual.

7. Documentacion del Entrenamiento

La Academia de Entrenamiento de RIDOC tiene que mantener records de todos los individuos (por ejemplo, empleados, voluntarios y contratistas) quienes recibieron, como sea aplicable, el entrenamiento estándar PREA de RIDOC. Entrenamiento de actualización PREA, entrenamiento PREA especializado (investigación y/o médica/salud mental), e información de actualización PREA. (Estándares PREA 115.31, 115.32, 115.34 y 115.35)

- a. Para los empleados, RIDOC debe verificar, a través de la firma del empleado, que el empleado comprende el entrenamiento que han recibido de PREA. (Estándar PREA 115.31)
- b. Para los voluntarios y contratistas, RIDOC deberá mantener la documentación confirmando que dichos funcionarios entrenados comprenden el entrenamiento que han recibido de PREA. (Estándar PREA 115.32)

B. **Educación del Recluso/Preso** (Estándar PREA 115.33)

1. Durante el proceso de admisión y compromiso a cada establecimiento, los reclusos/presos tienen que recibir información que explique el mandato de tolerancia cero de RIDOC respecto a abuso sexual y acoso sexual y como reportar dichos incidentes o sospechas. (Consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC #14.01 DOC; Admisión/Proceso de Compromiso).
2. Dentro de treinta (30) días del ingreso a un establecimiento, el establecimiento deberá proveer una amplia educación a los reclusos sea en persona o a través de un video respecto a sus derechos de estar libre de abuso y acoso sexual y de estar libre de represalias por reportar dichos incidentes, y respecto a las políticas de RIDOC y procedimientos para responder a tales incidentes.
3. Reclusos/Presos con Discapacidades y Habilidad Limitada en el Idioma Inglés (Estándar PREA 115.6)
  - a. Cada establecimiento deberá asegurar que los reclusos/presos con discapacidades tengan igual oportunidad de participar en/o beneficiarse de todos los esfuerzos que hace la agencia para prevenir, detectar y responder al abuso y acoso sexual.

---

Para obtener más información, consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC # 3.30 DOC; Alojamiento Razonable.

- b. Cada establecimiento deberá proporcionar a los reclusos con habilidad limitada en el idioma Inglés con un acceso significativo a todos los aspectos y esfuerzos que la agencia hace para prevenir, detectar y responder al abuso y acoso sexual, incluyendo acceso a intérpretes.
- c. RIDOC prohíbe el uso de reclusos intérpretes, reclusos lectores, u otro tipo de presos asistentes excepto en circunstancias limitadas donde un retraso extendido en obtener un intérprete podría comprometer la seguridad del recluso, el desempeño de las responsabilidades de la respuesta-inicial, o la investigación de los alegatos del preso.

Para más información, por favor consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC #1.13 DOC; Habilidad Limitada en el Idioma Inglés.

4. Como parte de su (él/ella) responsabilidad, el Administrador PREA de Cumplimiento en cada facilidad deberá:
    - a. proveer educación al recluso en formatos accesibles a todos los reclusos, incluyendo aquellos con habilidad limitada en el idioma Inglés, quienes son sordos, con deficiencia visual, limitados en su capacidad de lectura o tienen otras discapacidades;
    - b. asegurar que información clave, incluyendo, pero no limitada a, reportar números de teléfonos, está continua y rápidamente disponibles o visibles a los reclusos a través de carteles, libros de reglas de los reclusos, u otros formatos escritos; y
    - c. asegurar que los reclusos recibieron la información de admisión PREA y la educación integral PREA está documentada.
- C. **Supervisión, Monitoreo y Limites a la Visualización de Dotación Mixta "Cross-gender"** (Estándares PREA 115.13, 115.14, y 115.15)
1. El Director Asistente, de Instituciones & Operaciones (ADIO), o su (él, ella) designado deberá asegurar que cada establecimiento desarrolle, documente y haga el mejor esfuerzo en cumplir en forma regular con un plan de dotación de personal que proporcione niveles adecuados de personal y, donde sea aplicable video vigilancia para proteger a los reclusos/presos de abuso sexual.

- 
2. En calcular los niveles adecuados de dotación de personal y determinar las necesidades de video vigilancia, lo siguiente, además de otros factores relevantes, tiene que ser puestos en consideración:
    - a. detención generalmente aceptada y prácticas correccionales;
    - b. cualquier hallazgo judicial de insuficiencia;
    - c. cualquier hallazgo de insuficiencia de agencias Federales de investigación;
    - d. cualquier hallazgo de insuficiencia por órganos de supervisión interno o externo;
    - e. todos los componentes de la estructura física de la instalación;
    - f. composición de la población de reclusos/presos;
    - g. número y colocación del personal de supervisión;
    - h. programas institucionales aconteciendo en un turno en particular;
    - i. leyes locales o Estatales aplicables, regulaciones o estándares; y
    - j. prevalencia de incidentes justificados/con pruebas o infundados de incidentes de abuso sexual.
  3. Los Guardianes de los Centros Penitenciarios deberán documentar y justificar cualquier desvío del plan de dotación de personal.
  4. Los Guardianes de los Centros Penitenciarios, en consulta con el Coordinador de la Agencia PREA, deberán y no menos que una vez al año, o cuando sea necesario, evaluar, determinar y documentar los ajustes que sean necesarios para:
    - a. establecer un plan de dotación de personal;
    - b. desplegar el sistema de video vigilancia en la instalación y otras tecnologías de vigilancia; y
    - c. estimar los recursos que tiene disponible RIDOC para asegurar el cumplimiento del plan de dotación de personal.
  5. El Guardián del Centro Penitenciario, Guardián(es), Asistente(s) o el Comandante(s) de turno deberán llevar a cabo por lo menos una (1)

redada/inspección sorpresiva PREA de todas las áreas del establecimiento en cada turno, con un mínimo de una (1) redada/inspección sorpresiva PREA por turno por mes, para poder prevenir abuso y acoso sexual. Por favor consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC #9.05 DOC; Sistema Institucional de Carpeta de Registros ("Log Book").

El personal está prohibido de alertar a otros miembros del personal/funcionarios sobre las redadas de supervisión sorpresa a no ser que tal aviso está relacionado a operaciones de funcionamiento legítimo del establecimiento.

6. Cada establecimiento deberá permitir a los reclusos ducharse, realizar las funciones corporales, y cambiarse de ropas sin que estén funcionarios no médicos del sexo opuesto viendo sus senos, nalgas o genitales, excepto en circunstancias atenuantes o cuando tal exposición es incidental en chequeos rutinarios en la celda.
7. Todo el personal de RIDOC anunciará su presencia cuando este entrando en la vivienda de un recluso del sexo opuesto donde ya no haya otro funcionario de dotación mixta "cross-gender" presente.
8. Bajo ninguna circunstancia los jóvenes reclusos/delincuentes juveniles deberán ser puestos en viviendas con reclusos adultos. Por favor referirse a la versión más reciente de la Política de RIDOC #12.26 DOC; Administración Especial de Delincuentes Juveniles.

**D. Interno y Reporte de Terceras Personas** (Estándares PREA 115.51 y 115.54)

1. El personal aceptará todos los reportes/denuncias de abuso y acoso sexuales hechos verbalmente, por escrito, anónimos o de terceras personas.

**NOTA:** No hay tiempo límite sobre cuando un recluso puede hacer un reporte/denuncia de un incidente de abuso sexual o acoso sexual.

2. Los reclusos/presos gozan de múltiples formas internas de reportar/denunciar de forma privada un abuso y acoso sexual, represalia por otros reclusos o personal, y descuido del personal o violación (es) de responsabilidad(es) que pueden haber contribuido a dichos incidentes. Estos métodos incluyen, pero no están limitados a:
  - a. reportar/denunciar a cualquier miembro del personal, contratista o voluntario - verbalmente o por escrito;

- 
- b. Llamar o escribir a la Unidad Especial de Investigación (SIU) de RIDOC (401) 462-2282;
  - c. Llamar o escribir a la Oficina de Inspectores (OI) de RIDOC - (401) 462-2551;
  - d. Llamar a la oficina local de la Policía Estatal de Rhode Island - (RISP) (401) 462-2650;
  - e. Llamar al número gratuito de "Línea de Ayuda" ("Helpline") - 1 (800) 494 - 8100 o llamar a ICE - 1-(888) 351-4024.
3. Los reclusos/presos también pueden reportar/denunciar abuso y acoso sexual a una entidad pública o privada o una oficina que no es parte de RIDOC por teléfono o por correo.
  4. El personal tiene la opción de reportar actos conocidos o sospechas de abuso y acoso sexual, al respectivo superior en la cadena de mando, o privadamente al SIU o OI.
- E. Acceso del Recluso a Servicios de Apoyo Confidencial Externos (Estándar PREA 115.53)**
1. Cada establecimiento proporciona a los reclusos acceso a defensores externos de víctimas, para servicios de apoyo emocional relacionados con abuso sexual dando a los reclusos la dirección postal y número de línea telefónica gratuita (hotline) "Day One", una organización local para defensa de la víctima/crisis de violación.
    - a. Day One, 100 Medway Street, Providence, RI 02906-4402 y
    - b. Línea de Ayuda (Helpline) 1-800-494-8100
  2. La comunicación entre reclusos/presos y cualquier organización de defensa de la víctima/crisis de violación deberá ser de la forma más confidencial posible. Sin embargo, los reclusos/presos deben ser consientes del grado en el cual la comunicación será vigilada y del grado en el cual reportes de abuso serán enviados a SIU, OI u otras autoridades de acuerdo a leyes establecidas de reporte. Para más información sobre vigilancia en comunicación, consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC #24.02 DOC; Privilegios del Recluso/Preso sobre Teléfonos/Vigilancia.

---

F. **Respuesta Oficial**

1. Deber de Reportar/Denunciar (Estándares PREA 115.61 y 115.81)
  - a. Todos los empleados de RIDOC, contratistas y voluntarios, tienen el mandato PREA de reportar/denunciar.
  - b. El personal deberá inmediatamente reportar cualquier conocimiento, sospecha, o información respecto a un incidente de abuso y/o acoso sexual que ocurrió en el establecimiento, represalia contra reclusos o personal quienes reportaron tal incidente; y cualquier descuido o violación de responsabilidades que hayan contribuido a un incidente o a una represalia.
    - (1) El personal debe hacer todos los reportes PREA a la cadena de mando o privadamente a SIU o OI.
    - (2) A no ser que este excluido por una ley Federal o Estatal, profesionales médicos o de salud mental están obligados a denunciar abuso sexual y a informar a los reclusos sobre la obligación que los profesionales tienen en denunciar y de los límites de confidencialidad al inicio de sus servicios.

Para más información sobre confidencialidad entre recluso-paciente, por favor consulte la versión más reciente de la Política RIDOC #18.59 DOC; Confidencialidad de la Información de Salud del Recluso/Preso para Incluir los Registros Médicos Electrónicos (EMR) y Documentos en Papel.
  - c. Fuera de reportar al supervisor designado, individuos SIU o OI no deben revelar ninguna información relacionada a abuso sexual, reportar a nadie que así se considere necesario para hacer tratamiento, investigación y otras decisiones de administración y seguridad.
  - d. Personal sin uniforme, contratistas y voluntarios deben denunciar todos los alegatos de abuso y acoso sexual al más cercano Oficial Superior, Comandante de Turno, SIU, o OI.
  - e. Cada establecimiento deberá reportar todos los alegatos de abuso y acoso sexual al SIU o OI.

- 
- f. Si la víctima en cuestión tiene menos de 18 años de edad, SIU/OI según sea apropiado deberá denunciar el alegato al Departamento de Menores & Familias (DCYF - por sus siglas en Inglés) a través de la línea gratuita de Abuso de Niños (1-800-742-4453);
  - g. Si la víctima en cuestión tiene 60 años o más, SIU/OI, como sea apropiado, deberá denunciar el alegato a la División de Asuntos de Mayores de Edad, Unidad de Servicios de Protección al (401) 462-0555.
  - h. Los profesionales médicos y de cuidados de salud mental deberán obtener un consentimiento informado de los reclusos antes de reportar información sobre una victimización sexual anterior que no ocurrió en un ambiente institucional, a no ser que el recluso tenga menos de 18 años. Para más información, por favor consulte la versión más reciente de la Política RIDOC 18.59 DOC, Confidencialidad de la Información de Salud del Recluso/Preso para Incluir los Registros Médicos Electrónicos (EMR) y Documentos en Papel.
2. Informando a Otros Establecimientos de Confinamiento (Estándar PREA 115.63)

Después de recibir un alegato de que un recluso/preso fue abusado sexualmente mientras confinado en otro establecimiento penitenciario, el Guardián del establecimiento que recibió la queja tiene que notificar al jefe del establecimiento o al oficial correspondiente de la agencia donde ocurrió el presunto abuso sexual.

- a. Tal notificación tiene que ser dada lo más pronto posible, pero no más que 72 horas después de recibir la alegación.
- b. El establecimiento reportando debe documentar que ha sido enviada dicha información.
- c. Después de recibir un reporte de otra institución correccional de que un recluso/preso fue abusado sexualmente mientras estaba encarcelado en RIDOC, el establecimiento que recibe el informe deberá enviarlo inmediatamente al Coordinador de la Agencia PREA de RIDOC, SIU y OI. El alegato debe ser investigado de acuerdo con esta política estándar de PREA.

- 
3. Deberes del Primero en Responder & Respuesta Coordinada (Estándares PREA 115.64 y 115.65)
- a. Los empleados de RIDOC, voluntarios y contratistas deberán seguir la versión más reciente de los Procedimientos de Operación Estándar de RIDOC (SOP); Investigaciones PREA, con respecto a los deberes del primero en responder.
- Cada Administrador para hacer Cumplir PREA del establecimiento deberá asegurar que el personal de la instalación cumpla con la versión más reciente de los Procedimientos de Operación Estándares de RIDOC (SOP); Investigaciones PREA.
- b. Cada instalación tiene un Plan PREA Coordinado de Respuesta a un Incidente de Abuso Sexual, por escrito, que establece las acciones que deben ser tomadas en respuesta a un incidente de abuso sexual, entre los que responden primero, profesionales médicos y de salud mental, investigadores y líderes superiores del establecimiento.
- NOTA:** Póngase en contacto con el Administrador encargado de hacer Cumplir PREA en la Instalación para revisar la versión más reciente del Plan Coordinado de Respuesta PREA de Abuso Sexual.
4. Protección Contra Represalia (Estándar PREA 115.67)
- a. Todas las terceras personas reportando (reclusos y personal que reportan abuso sexual y acoso sexual), reclusos víctimas alegados, (reclusos quienes han sufrido abuso sexual o acoso sexual mientras estaban encarcelados) y cualquier otro individuo que coopera con la investigación que expresa temor de represalia deberá ser protegido por RIDOC de represalia por otros reclusos o personal.
- b. Por lo menos 90 días siguiendo el reporte de abuso o acoso sexual, el Guardián/o su designado deberá vigilar la conducta y el tratamiento del recluso(s) víctima(s) alegado(s) para ver si hay cambios que pueden sugerir una posible represalia por otros reclusos o personal. El Guardián/o su designado debe:
- (1) actuar con prontitud para remediar tales represalias;
  - (2) continuar la vigilancia más allá de los noventa (90) días, si la monitorización inicial indica la necesidad de continuar; y

- 
- (3) terminar la vigilancia si se determina que el alegato es infundado.
    - c. Por lo menos noventa (90) días posteriores al reporte de abuso y/o acoso sexual, SIU o OI (dependiendo en cual unidad es investigado el alegato PREA) deberá vigilar la conducta y tratamiento de terceras personas que denuncian y cualquier otro individuo quien coopera con una investigación y expresa temor de represalia, para ver si hay cambios que pueden sugerir una posible represalia por otros reclusos o personal. SIU o OI deberá:
      - (1) actuar con prontitud para remediar cualquier tipo de represalia;
      - (2) continuar vigilando más allá de noventa (90) días si la monitorización inicial indica la necesidad de continuar;
      - (3) terminar la vigilancia si se determina que el alegato es infundado.
    - d. El monitoreo del recluso deberá incluir comprobaciones de estado periódicas.
    - e. Todo monitoreo de represalia deberá ser documentado.
  5. Acceso de Emergencia Medico y Servicios de Salud Mental (Estándar PREA 115.82)

Reclusos víctimas de abuso sexual mientras están encarcelados deberán recibir oportunamente, un acceso sin impedimentos a tratamiento de emergencia médica y servicios de intervención de crisis, siendo la naturaleza y el alcance de los mismos determinados por los servicios médicos y de salud mental de acuerdo a su juicio profesional.

    - a. Los reclusos víctimas de abuso sexual mientras estén encarcelados deberán recibir oportunamente información acerca y pronto acceso a contracepción de emergencia y profilaxis de infecciones de transmisión sexual, de acuerdo con los estándares profesionales de cuidado, cuando sea apropiado.
    - b. Los servicios de tratamiento deberán proporcionar a los reclusos víctimas de abuso sexual mientras están encarcelados sin costo alguno y sin importar si la víctima nombra el abusador o coopera con cualquier investigación surgida del incidente.

- 
6. Respuesta Médica y de Salud Mental en Curso (Estándar PREA 15.83)
- a. La evaluación y tratamiento de los reclusos víctimas de abuso sexual mientras encarcelados deberá incluir, como sea apropiado, servicios de seguimiento, planes de tratamiento, y, cuando sea necesario referidos para continuar el cuidado después de su traslado a, o puesto en, otra instalación, o su liberación de custodia.
  - b. El establecimiento deberá proporcionar al recluso víctima de abuso sexual mientras encarcelado con servicios médicos y de salud mental consistente con el nivel de cuidado comunitario.
  - c. Reclusas víctimas de abuso sexual, implicando un alegato de coito mientras estaban encarceladas en RIDOC, se les debe ofrecer una prueba de embarazo.
  - d. Si como resultado de la conducta arriba (a) descrito en el párrafo (c) de esta sección, la reclusa queda embarazada, esa víctima debe recibir información oportuna y exhaustiva y acceso oportuno a todos los servicios legales médicos relacionados al embarazo.
  - e. Reclusos/Presos víctimas de abuso sexual mientras estaban encarcelados se les debe ofrecer pruebas para infecciones transmitidas sexualmente como sea medicamente apropiado.
  - f. Servicios de tratamiento gratuitos deben ser ofrecidos a víctimas de abuso sexual mientras encarcelados sin costos financieros, y sin importar si la víctima nombra al abusador o coopera con cualquier investigación surgida del incidente.
  - g. RIDOC debe intentar conducir una evaluación de salud mental de todos los abusadores de reclusos contra reclusos dentro los sesenta (60) días de conocer la historia de dicho abuso y ofrecer tratamiento cuando sea apropiado por los servicios de salud mental.

G. **Informando a los Reclusos/Presos** (Estándar PREA 115.73)

1. Siguiendo a la investigación de un alegato en el cual un recluso/preso reclama que él/ella ha sufrido abuso sexual o acoso sexual **por otro recluso**, SIU deberá informar al recluso si el alegato ha sido determinado justificado/con pruebas, sin pruebas o infundado. SIU debe también informar a la supuesta víctima de **abuso sexual** siempre que:

- a. SIU se entera que el mencionado abusador ha sido **acusado de un cargo** relacionado a abuso sexual dentro del establecimiento penitenciario; o
- b. SIU se entera que el mencionado abusador ha sido **condenado de un cargo** relacionado a abuso sexual dentro del establecimiento penitenciario.

Si la SIU no llevo a cabo la investigación, deberá solicitar el informe de investigación de la agencia investigadora apropiada y revisarla. Una vez finalizada esta revisión, la SIU aconsejara a la víctima en cuestión de los hallazgos.

2. Siguiendo al alegato de un recluso/preso sobre que **un miembro del personal** ha cometido abuso sexual o acoso sexual contra un recluso, OI (Oficina de Investigaciones) debe informar a la presunta víctima si el alegato en cuestión ha sido encontrado justificado/con prueba, sin prueba o infundado. OI debe también informar a la víctima **del abuso sexual** en cuestión siempre que:
  - a. el miembro del personal ya no está trabajando dentro de la unidad del recluso/preso;
  - b. el miembro del personal ya no está empleado en el establecimiento;
  - c. OI se entera de que el miembro del personal ha sido **acusado en un cargo** relacionado con abuso sexual dentro el establecimiento, o
  - d. OI se entera de que el miembro del personal ha sido **condenado de un cargo** relacionado a abuso sexual dentro el establecimiento.

**NOTA:** OI no está obligada a notificar al recluso/preso víctima de abuso sexual en cuestión, de los elementos contenidos en IV. G.2.a. hasta d. si se ha determinado que el alegato de abuso sexual fue infundado.

Si OI no llevo a cabo la investigación, deberá pedir el informe de la investigación de la agencia investigadora apropiada y revisarla. Una vez finalizada esta revisión, OI aconsejará a la víctima en cuestión de los hallazgos.

3. Todas aquellas notificaciones o intentos de notificación tienen que ser documentadas por la SIU o OI, como sea apropiado.
4. La obligación de RIDOC de informar al recluso/preso finaliza si el mismo fue liberado de la custodia de RIDOC.

#### H. Sanciones de Recluso/Preso (Estándar PREA 115.78)

1. Toda actividad sexual entre reclusos está prohibida y está sujeta a acción disciplinaria.

- 
- a. Todos los reportes de actividad sexual deberán ser documentados como posibles incidentes PREA hasta que una total investigación por SIU o OI indique lo contrario.
  - b. La actividad sexual entre reclusos no se hallará como abuso sexual si después de una investigación se determina que la actividad fue de mutuo consentimiento y no coerción.
2. Reclusos/presos pueden ser disciplinados por contacto sexual con el personal solamente si se halla que el miembro del personal no dio su consentimiento para tal acto.
  3. Aquellos reclusos/presos encontrados culpables de cometer abuso o acoso sexual con otro recluso deberán ser castigados de acuerdo con la versión más reciente de la Política #11.01 DOC, de RIDOC; Código de Disciplina del Recluso/Preso, hasta e incluyendo procesamiento penal.
    - a. Todos los incidentes de abuso sexual son considerados "ofensas de la clase predatoria más alta" como está documentado en el Departamento del Código de Disciplina del Recluso/Preso.
    - b. El Código de Disciplina del Recluso/Preso describe todas las posibles sanciones que pueden ser impuestas cuando los reclusos son encontrados culpables de cometer actos de abuso sexual o acoso sexual.
    - c. El SIU designará cualquier perpetrador substancial de abuso sexual de un recluso/preso a otro recluso como Grupo de Riesgo para la Seguridad (SRG) delincuyente de Nivel I, y registrará esta información en la base de datos de INFACITS (por sus siglas en Inglés).
  4. El proceso disciplinario deberá considerar si es que las discapacidades mentales o enfermedades mentales del recluso contribuyeron a su (él/ella) comportamiento cuando sea determinado que tipo de sanción, si es que hay alguna, debe ser impuesta.
  5. Aquellos reclusos perpetradores de abuso sexual de recluso a recluso son elegibles para participar en un programa de tratamiento para delincuentes sexuales si ellos cumplen los requisitos de obligaciones de ese programa.

Terapia, consejería u otras intervenciones designadas a dirigir y corregir las razones fundamentales o la motivación para el abuso sexual, deberá ser considerado cuando se determine si es que se permitirá al recluso/preso acceso a los programas u otros privilegios.

- 
6. Cada perpetrador de abuso sexual de recluso a recluso quien es encontrado culpable durante el proceso disciplinario de cometer una ofensa Clase 1, la Más alta Ofensa Predatoria Sexual es automáticamente referido a RISP (por sus siglas en Inglés) y/o al Fiscal General de Rhode Island para un posible procesamiento penal.
- I. **Sanciones para el Personal, Voluntarios y Contratistas** (Estándar PREA 115.76 y 115.77)
1. Los empleados de RIDOC, voluntarios, o contratistas quienes han cometido abuso o acoso sexuales contra los reclusos/presos son sancionados de acuerdo a la versión más reciente de la Política RIDOC #3.14 DOC; Código de Ética y Conducta, hasta que e incluyendo despido y procesamiento penal (i.e., RIGL & 11-25-24).
  2. Las sanciones disciplinarias para el personal encontrado culpable de cometer abuso y acoso sexual deben ser proporcionales a la naturaleza y circunstancias de los actos cometidos, el historial disciplinario del funcionario y las sanciones impuestas en otro funcionario con historial de ofensas similares.
  3. Todos los despidos por violaciones de la política de RIDOC, o renuncia por el personal que hubiera sido despedido si es que ellos no han renunciado, deben ser reportados a las agencias que hacen cumplir la ley, a no ser que dicha actividad fue claramente no criminal, y a cualquier autoridad relevante a cargo de licencias.
  4. Cualquier contratista o voluntario que participa en abuso o acoso sexual queda prohibido de tener contacto con los reclusos/presos, se prohíbe la entrada en establecimientos de RIDOC, y deben ser reportados a las agencias encargadas de hacer cumplir la ley, a no ser que la actividad fue claramente no criminal, y a cualquier autoridad de concesión de licencias.
- J. **Revisión de Incidentes de Abuso Sexual** (Estándar PREA 115.86)
1. El Guardián/o su designado lleva a cabo la revisión de incidentes de abuso sexual al concluir cada investigación de abuso sexual, incluyendo aquellos donde el alegato no ha sido corroborado, a no ser que el alegato ha sido encontrado sin fundamento.
  2. Dicha revisión deberá llevarse a cabo dentro de no más de treinta (30) días de la conclusión de la investigación.
- NOTA:** Los treinta (30) días deben comenzar en la fecha que el Guardián/o su designado recibe una copia de los resultados de la investigación de SIU o OI.

- 
3. El equipo de revisión debe incluir, como mínimo, el Guardián/o su designado, el Gerente de Cumplimiento PREA del establecimiento, supervisores correspondientes, SIU (para revisiones de abuso sexual de recluso a recluso), OI (para revisión de todos los abusos sexuales) y funcionarios de servicios de salud mental y personal médico, tanto como cualquier otro miembro especial (“ad hoc”) como se juzgue necesario.
  4. El equipo de revisión debe considerar:
    - a. si es que el alegato o investigación indica la necesidad de un cambio en la política o practica para una mejor prevención, detección o respuesta a abuso sexual;
    - b. si es que el incidente o alegato fue motivado por;
      - raza,
      - etnicidad,
      - identidad de género,
      - lesbianas, gay, bisexual, transgénero o identificación de intersexualidad, estado o estado percibido,
      - afiliación a pandillas, o
      - fue motivado o de lo contrario fue causado por otras dinámicas de grupo;
    - c. examinar el área del establecimiento donde el alegado incidente aconteció para evaluar si es que la existencia de barreras físicas en el lugar pueda haber facilitado el abuso;
    - d. evaluar la idoneidad del personal en esa área durante los diferentes turnos; y
    - e. evaluar si es que la vigilancia tecnológica debe ser empleada o aumentada para complementar la supervisión por el personal.
  5. El Guardián/o su designado debe preparar un reporte de los hallazgos de la Revisión del Incidente de abuso sexual, hacer recomendaciones para mejoras, implementar dichas recomendaciones o documentar las razones que ameritan para no hacerlo.
  6. El Guardián/o su designado debe distribuir copias del reporte de la Revisión del Incidente de Abuso Sexual al Director de la Correccional, al ADIO y al Coordinador de la Agencia PREA.

K. **Decisiones sobre Contratación y Promoción** (Estándar PREA 115.17)

1. RIDOC no deberá contratar ni promover a nadie que tenga contacto con los reclusos/presos, y no debe contratar los servicios de ningún contratista o voluntario que puede tener contacto con reclusos, quien ha;
  - a. participado en abuso sexual en una prisión, cárcel, calabozo, establecimiento de confinamiento comunitario, centro de menores, u otra institución (como está definido en 42 U.S.C. 1997);
  - b. sido condenado por participar o intentar participar en mala conducta sexual en el establecimiento comunitario valiéndose de la fuerza, abiertamente o implicando amenazas de fuerza, o coerción, o si la víctima no dio su consentimiento o era incapaz de consentir o rechazar; o
  - c. sido civilmente o administrativamente juzgado por haber participado en mala conducta sexual en el establecimiento comunitario valiéndose de la fuerza, abiertamente o implicando amenazas de fuerza, o coerción, o si la víctima no dio su consentimiento o era incapaz de consentir o rechazar.
2. RIDOC debe considerar cualquier incidente de acoso sexual al determinar un contrato o una promoción para cualquier solicitante, o para contratar los servicios de cualquier contratista o voluntario, quien puede tener contacto con los reclusos/presos.
3. Antes de contratar un nuevo empleado y como parte de cualquier proceso de promoción, RIDOC debe conducir un chequeo de antecedentes criminales apropiado para todos los solicitantes y los empleados.

Consistente con la ley Federal, Estatal y local, RIDOC debe hacer el mejor esfuerzo para contactar a todos los empleadores institucionales anteriores para obtener información de alegatos justificados/con pruebas de abuso sexual o cualquier renuncia durante una investigación pendiente de un alegato de abuso sexual.
4. Los empleados deben tener un chequeo de antecedentes criminales por lo menos cada cinco (5) años.
5. Los empleados deben tener un chequeo de antecedentes criminales por lo menos cada dos (2) años.
6. RIDOC debe preguntar a todos los solicitantes y empleados quienes podrían tener contacto con los reclusos sobre antecedentes criminales previos de mala

conducta, como esta descrito arriba en 1a hasta 1c., en aplicaciones escritas o entrevistas para contratar o promover, y en cualquier entrevista o evaluaciones personales escritas llevadas a cabo como parte de revisiones a los empleados actuales. A este propósito, dichos individuos deben completar el Cuestionario de la Ley Suplementaria de Eliminación de Violaciones en las Prisiones.

7. Los empleados tienen el deber continuo obligatorio de revelar cualquier mal comportamiento. Material omitido respecto a tal mala conducta, o el proveer información materialmente falsa, pueden ser una base para despido. Para más información sobre del deber de los empleados de informar, consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC # 3.14 DOC; Código de Ética y Conducta.
8. A no ser que esté prohibido por ley, la OI, de RIDOC, deberá proporcionar información sobre alegatos **confirmados** de abuso sexual y acoso sexual que envuelvan un antiguo funcionario/empleado una vez que haya recibido una solicitud de un empleador institucional, para quien el empleado antiguo aplico para un trabajo.
  - a. Cualquier empleado que recibe un pedido de referencias o de revelar información de empleo, incluyendo información en alegatos **justificados/con pruebas** de abuso sexual y acoso sexual, en un empleado actual o antiguo, deberá inmediatamente enviar el pedido a la Oficina de Recursos Humanos.
  - b. Ningún empleado(s), que no sea de la Oficina de Recursos Humanos o aquellos expresamente autorizados por el Director del Departamento o su (él/ella) designado, debe revelar tal información. Para más información sobre referencias de empleados, por favor consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC #3.31 DOC; Referencias de Empleo.

Para más información sobre verificaciones de antecedentes criminales para probables empleados de RIDOC, y empleados actuales, contratistas y voluntarios, por favor consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC #'s 3.32 DOC; Investigación de Verificación de Antecedentes Criminales Previos al Empleo y 3.06 DOC; Selección, Retención y Promoción, respectivamente.

L. **Recolección de Datos y Revisión** (Estándares PREA 115.87 y 115.88)

La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe recolectar datos exactos, uniformes para cada alegato de abuso sexual en los establecimientos bajo su control, usando instrumentos estandarizados y definiciones establecidas. La Unidad de

Planeamiento & Investigación de RIDOC debe agregar datos del incidente de abuso sexual por lo menos anualmente en su data.

Los datos recolectados basados en el incidente deben incluir, como mínimo, los datos necesarios para contestar todas las preguntas de la versión más reciente de la Encuesta sobre Violencia Sexual conducida por el Departamento de Justicia.

La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe proporcionar dichos datos del calendario anual anterior al Departamento de Justicia no más tarde que el 30 de Junio del año calendario actual.

1. Clasificación de los Resultados de la Investigación

Consistente con los resultados de la investigación desarrollada por la Encuesta de Violencia Sexual del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, los hallazgos de todas las investigaciones hechas por SIU y OI de incidentes de abuso sexual y acoso sexual hacia los reclusos/presos está clasificada como:

- Alegato Justificado/Con Pruebas;
- Alegato Sin Pruebas(Injustificado);
- Alegato Infundado; o
- Investigación en curso.

2. Revisión de Datos para una Acción Correctiva

El Coordinador de la Agencia PREA de RIDOC debe revisar los datos recolectados y agregados para determinar y mejorar la eficacia de la política RIDOC de prevención, detección y respuesta, prácticas y entrenamiento. Para lograr este propósito, RIDOC debe:

- a. identificar las áreas del problema y tomar una acción correctiva; y
- b. preparar un reporte anual de los hallazgos y acciones correctivas para cada institución, así como la agencia en su conjunto;
  - (1) el reporte anual debe incluir una comparación con el reporte del año en curso y acciones correctivas con ellas de años anteriores y debe proveer una evaluación del progreso que RIDOC está haciendo en abordar abuso sexual; y
  - (2) el reporte anual debe ser aprobado por el Director de la Correccional y debe estar inmediatamente disponible al público a través del sitio electrónico en la red de RIDOC.

---

**NOTA:** Cuando RIDOC redacta material de un reporte anual para ser publicado, las redacciones están limitados a materiales específicos donde la publicación representa una clara y específica amenaza a la inocuidad y seguridad del establecimiento penitenciario, y/o a la confidencialidad de las víctimas alegadas y/o los perpetradores.

3. Almacenamiento de Datos, Publicación y Destrucción (Estándar PREA 115.89)
  - a. La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe asegurar que los datos recolectados son almacenados en forma segura.
  - b. La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe mantener disponibles los datos recolectados sobre abuso sexual de los establecimientos para el público, por lo menos anualmente a través de su sitio electrónico en la web.

**NOTA:** Antes de que los datos sobre abuso sexual estén disponibles al público, los identificadores personales deben ser removidos.

- c. Los datos sobre abuso sexual deben ser mantenidos por lo menos por diez (10) años por la Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC a no ser que ley Federal, Estatal o local lo disponga de otra manera.